

De Europese 'Blue Card'

Verblijfsvergunning voor hooggeschoolde arbeidsmigranten

Hoe is de Blue Card richtlijn tot stand gekomen? Hoe heeft Nederland de richtlijn geïmplementeerd? In dit artikel een overzicht van de historie en een analyse van de actuele stand van zaken, met aandacht voor intra- EU-mobiliteit, een vergelijking met de Concernrichtlijn en de afwijkingen van de Langdurig ingezetene richtlijn, het recht op gezinshereniging en het recht op gelijke behandeling. De Blue Card regeling biedt werknemers een paar interessante voordelen, maar voegt voor werkgevers niet veel toe, zo blijkt.

1 Inleiding

Op maandag 20 juni 2011 implementeerde Nederland de 'Blue Card' richtlijn.¹ Deze richtlijn maakt deel uit van de in 2005 door de Europese Commissie voorgestelde 'sectorale' aanpak van de regulering van arbeidsmigratie van derdelanders naar de EU.² Volgens de Europese Commissie bestond er een noodzaak voor een gezamenlijk toelatingsbeleid om zo de concurrentiekracht en economische vitaliteit van de Europese Unie te versterken.³ Gemeenschappelijke toelatingsprocedures moesten er komen en de rechtspositie van de gewilde arbeidsmigranten moest worden geregeld. Er zouden vijf richtlijnen moeten komen.⁴ De zogenaamde 'Blue Card Richtlijn' die wij hier bespreken, had samen met de 'een-procedure richtlijn'⁵ in

werking moeten treden, maar over die laatste wordt nog onderhandeld. Het voorstel voor deze richtlijn regelt onder meer de afschaffing van een aparte tewerkstellingsvergunning. De onderhandelingen duren onder meer lang omdat Nederland moeite heeft met het opgeven van de aparte tewerkstellingsvergunning naast een verblijfsvergunning voor arbeidsmigranten. Toch is dat een werkelijkheid waar Nederland op termijn aan moet gaan geloven. Voor wetenschappers die naar Nederland komen op grond van de Wetenschappersrichtlijn is dat al een feit.⁶ Nu komen daar de arbeidsmigranten bij die voor de Blue Card in aanmerking komen. In de toekomst komen er ook Europese richtlijnen over de toelating van seizoensarbeiders⁷ en voor de tijdelijke overplaatsing in concernverband.⁸

1 Richtlijn 2009/50/EG van de Raad van 25 mei 2009 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen met het oog op een hooggekwalificeerde baan, PB EU 2009, L 155/17, ve09001148.

2 'A policy plan on Legal Migration' COM (2005) 669 final of 12 December 2005, pp. 5-8. Zie over de ontwikkeling van dit beleid H. Oosterom-Staples, 'Regulating Labour Migration. The EU Saga on Third Country Nationals Seeking Access to the European Labour Market' in: Migratierecht en Rechts-sociologie, gebundeld in Kees'studies, Liber Amicorum Prof. C.A. Groenendijk, red. A. Böcker e.a. WLP: Nijmegen 2008, p. 121- 130.

3 Stockholm Programme 'An open and secure Europe serving and protecting the citizens', Official Journal 2010 C 115/1, par. 6.1.3.

4 COM (2007) 637.

5 Proposal for a Council Directive on a single application procedure for a single permit for third-country nationals to reside and work in the territory of a

Member State and on a common set of rights for third-country workers legally residing in a Member State, COM (2007) 638.

6 Richtlijn 2005/71/EG van de Raad van 12 oktober 2005 betreffende een specifieke procedure voor de toelating van onderdanen van derde landen met het oog op wetenschappelijk onderzoek, PB EU 2005, L 289/15, ve07001355.

7 Proposal for a Council Directive of the European Parliament and of the Council on the conditions of entry and residence of third-country nationals for the purpose of seasonal employment, COM (2010)379. Het kabinet zal zich hardmaken bij de onderhandelingen voor het handhaven van de twv-plicht voor seizoensarbeid korter dan drie maanden, TK 2009-2010, 22112, nr. 1060.

8 Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on conditions of entry and residence of third-country nationals in the framework of an intra-corporate transfer, COM (2010)378.

In dit artikel bespreken wij vanuit Nederlands perspectief de totstandkoming van de Blue Card richtlijn en de Nederlandse positie daarbij (par. 2), de definities en het toepassingsgebied van de richtlijn (par. 3) en de Nederlandse implementatie daarvan (par. 4). Paragraaf 5 bespreekt de intra-EU-mobiliteit, geeft een vergelijking met de Concernrichtlijn en behandelt de afwijkingen van de langdurig ingezetene richtlijn. In paragraaf 6 zal worden ingegaan op gezinshereniging met een Blue Card houder, terwijl in paragraaf 7 het recht op gelijke behandeling kort zal worden aangestipt. Tenslotte komt aan de orde wat de voor- en nadelen zijn van deze nieuwe verblijfstitel ten opzichte van de verblijfsvergunning als kennismigrant (par. 8). Het belangrijkste voordeel dat wij signaleren is niet voor werkgevers, maar voor de arbeidsmigrant. De Blue Card verblijfsvergunning vergroot de intra-Europese mobiliteit van de werknemer en biedt de werknemer een interessante mogelijkheid voor circulaire migratie, zowel tijdens de eerste vijf jaar van verblijf als nadien, als langdurig ingezetene (par. 5).

2 Onderhandelingen over de richtlijn en de Nederlandse positie⁹

Het voorstel voor deze richtlijn werd door de Europese Commissie gedaan in oktober 2007.¹⁰ Een belangrijke reden voor het doen van dit voorstel was de demografische ontwikkeling in de Europese Unie. Door de vergrijzing en de daarmee samenhangende afname van de beroepsbevolking komen sommige lidstaten in de toekomst in de knel met hun pensioenbetalingsverplichtingen. Heel simpel gezegd: de AOW van de 65-plussers wordt betaald door de werkende bevolking. Dit is ook in Nederland het geval. Als die werkende bevolking krimpt, kan de AOW niet meer worden betaald. Om dat probleem op te lossen

In zijn algemeenheid steunde Nederland het voorstel en de economische doelstellingen die ermee bereikt zouden moeten worden. Het voorstel ging Nederland eerder niet ver genoeg.

moet de werkende bevolking groeien, en daartoe kunnen – en volgens de Europese Commissie moeten – arbeidsmigranten bijdragen. Op dit algemene uitgangspunt is de nodige kritiek gekomen, maar niet van Nederlandse overheidszijde.¹¹ In zijn algemeenheid steunde Nederland het voorstel en de economische doelstellingen die ermee bereikt zouden moeten worden.¹² Het voorstel ging Nederland eerder niet ver genoeg. Een arbeidsmigrant die in aanmerking wenst te komen voor de Blue Card dient minimaal een bepaald vastgesteld bruto

jaarsalaris te verdienen. Het oorspronkelijke voorstel ging uit van een inkomensnorm van drie maal het wettelijk bruto minimumloon van de lidstaat van toelating. Voor hooggekwalificeerde jongeren zou een lagere norm gaan gelden (artikelen 5 lid 2 en 6 van het voorstel). Hoewel de inkomensnorm dan veel hoger zou komen te liggen dan de norm voor de kennismigrant die via de nationale procedure zou komen, paste dit uitgangspunt goed in het Nederlandse beleid, dat er op is gericht om Nederland aantrekkelijk te maken voor kennismigranten.¹³ De inkomensnorm is uiteindelijk een belangrijk discussiepunt geweest. Al snel sneuvelde het voorstel om voor derdelanders jonger dan 30 jaar een lagere inkomensnorm te hanteren.¹⁴ Deze bepaling zou ongelijke behandeling accorderen, hoewel het volgens de Commissie positieve discriminatie was en dus in lijn met het EU acquis.¹⁵ Omdat de leeftijd van 30 nogal arbitrair was, werd aangeknoopt bij het behalen van de beroepskwalificaties: als die minder dan vijf jaar geleden waren behaald dan zou een inkomensnorm van tweederde genoeg zijn (voorgestelde artikel 5 lid 3).¹⁶ Ook die bepaling strandde en uiteindelijk werd alleen een lagere norm, van 1,2 maal het gemiddelde bruto jaarinkomen, geaccepteerd voor bepaalde beroepen als daarvoor een grote behoefte aan derdelanders bestaat.¹⁷ Dit geldt voor een select aantal hooggekwalificeerde beroepen, voornamelijk banen in de juridische sector, verpleegkundigen en managers. Het betreft beroepen in de klasse 1 en 2 van de International Standard Classification of Occupations (ISCO) van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO).¹⁸ Nederland mengde zich in deze Brusselse discussie vooral door in zijn algemeenheid op een lagere inkomensgrens aan te dringen. Nederland vreesde vooral dat een te hoge inkomensnorm fraude zou uitlokken in die zin dat de vreemdelingen

het genoemde salaris niet echt zouden ontvangen.¹⁹ Zelfs de uiteindelijk overeengekomen 1,5 maal het gemiddelde bruto jaarsalaris vond Nederland aan de hoge kant.²⁰ Wat in de eerste reactie op het richtlijnvoorstel richting de Tweede Kamer niet tot uitdrukking kwam, was de vrees dat Nederland de komst van beroepsvoetballers, geestelijken en prostituees, allen uitgesloten van de kennismigrantenregeling,

9 Wij verwijzen naar de Engelstalige stukken over de onderhandelingen omdat niet alle stukken in het Nederlands zijn vertaald, Interinstitutional File 2007/0228 (CNS). Zie voor een uitgebreide analyse ook S. Peers, 'Legislative update: EC Immigration and Asylum Law Attracting and Deterring Migration: The Blue Card and Employer Sanctions Directive', *EJML* 11 (2009) p. 387-426.

10 COM (2007) 637.

11 Zie daarover uitgebreid het zeer sceptische stuk over deze richtlijn van Yasin Kerem Gümüş, 'EU Blue Card Scheme: The Right Step in the Right Direction?' *EJML* 12 (2010), pp. 435-453. Deze kritiek richt zich vooral op de mogelijke *brain drain* gevolgen voor herkomstlanden. Zij geeft overigens het Nederlandse standpunt over de richtlijn verkeerd weer. Volgens haar is Nederland zeer negatief over de richtlijn. Dat is maar zeer ten dele juist. Zie Gümüş, p. 443.

12 TK 2007-08, 22 112, nr. 586, p. 16-19 (verkort BNC-Fiche van 13 november 2007).

13 TK 2007-08, 22 112, nr. 586, p. 16-19 (verkort BNC-Fiche van 13 november 2007).

14 Het voorgestelde artikel 6 was verdwenen uit de door het Franse voorzitterschap voorgestelde tekst van de richtlijn van 18 juni 2008, doc. nr. 10398/08.

15 Doc. nr. 8249/08 van 8 mei 2008, p. 14.

16 Doc. nr. 11512/08 van 24 juli 2008, p. 9. Veel lidstaten, waaronder Nederland, vonden deze bepaling niet duidelijk zodat deze weer werd aangepast.

17 Doc. nr. 13163/08 van 22 september 2008, p. 8 (artikel 5 lid 4 voorstel, uiteindelijk artikel 5 lid 5 Richtlijn).

18 Zie voor de volledige lijst van de beroepen die hieronder vallen: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/docs/resol08.pdf>.

19 Doc. nr. 6051/08 van 28 februari 2008, p. 7.

20 Doc. nr. 13009/08 van 15 september 2008, p. 8. Nederland was een groot voorstander van 1,2 maal het brutojaarsalaris, omdat de salarisdrempel dan dichterbij het kennismigrantensalaris zou liggen, TK 2008-2009, 23490, nr. 518, p. 5 en de brief van de minister van Justitie aan de Voorzitter van de Eerste Kamer van 15 oktober 2008, nr. 5567651/DVB.

niet zou kunnen tegenhouden.²¹ Het was een belangrijke missie van de Nederlandse ambtenaren bij de onderhandelingen in Brussel om de mogelijke komst van derdelanders in deze beroepen tegen te gaan. Hiertoe werd uiteindelijk een overweging opgenomen in de preambule (8) inhoudende dat de lidstaten

of een zeer beperkte arbeidsmarkttoets zoals bij managers, ict-ers en anderen met een bepaald salarisniveau.²⁶ Waarschijnlijk omdat de bepaling facultatief geformuleerd was, dus de lidstaten *kunnen* in de situatie op de arbeidsmarkt redenen vinden om te weigeren maar moeten dit zeker niet, heeft Nederland niet

Het was een belangrijke missie van de Nederlandse ambtenaren om de mogelijke komst van beroepsvoetballers, geestelijken en prostituees tegen te gaan.

een quotum kunnen vaststellen en de mogelijkheid behouden geen verblijfsvergunning te verlenen voor bepaalde beroepen, economische sectoren of regio's.²² De quotumregeling is terug te vinden in artikel 6 van de richtlijn. Een bepaling waarin de beperking tot bepaalde beroepen mogelijk wordt gemaakt, is niet expliciet opgenomen, maar aangenomen wordt dat hier toe de quotumregeling kan worden gebruikt door voor deze beroepen een zogenaamd nul-quotum in te stellen. Nederland stelt deze optie inderdaad te hebben gebruikt ten aanzien van sekswerk.²³ Dat dit inderdaad mogelijk is op grond van artikel 6 van de Richtlijn – waarin de quotumregeling staat – vinden wij niet duidelijk blijken uit de tekst van het artikel zelf, wel uit de min of meer bijbehorende preambule. De tekst van artikel 6 van de Richtlijn verlangt dat de lidstaten hun quota vaststellen. Wij vragen ons af of Nederland daaraan wel heeft voldaan door te volstaan met de algemene verwijzing naar de uitsluiting van verblijf voor sekswerk in het Vreemdelingenbesluit 2000 en paragraaf B21/3 Vc2000.

Verder bevatte het voorstel niet expliciet de mogelijkheid om nationaal beleid te handhaven voor de toelating van hooggeschoolden. Nederland zou de kennismigrantenregeling dus hebben moeten inleveren, maar wist dat, gesteund door Duitsland en Finland, te voorkomen door bij de onderhandelingen een clause voor te stellen die het hebben van een nationaal toelatingsbeleid naast de Blue Card verblijfsvergunning mogelijk maakt (het uiteindelijke artikel 3 lid 4 van de Richtlijn).²⁴ Daarmee was ook het nationale referentienstelsel, zoals de kennismigrantenregeling dat kent, en zoals dat in de toekomst gehanteerd moet gaan worden volgens de wet Modern Migratiebeleid, veilig gesteld. Begrijpelijkerwijze was de Commissie niet blij met dit onderhandelingsresultaat omdat daarmee in feite de beoogde harmonisatie de das om was gedaan.²⁵

Een ander punt van aandacht was de arbeidsmarkttoets. Het commissievoorstel ging ervan uit dat de lidstaten de Blue Card verblijfsvergunning zouden kunnen weigeren als de situatie op de nationale arbeidsmarkt daartoe aanleiding zou geven: een arbeidsmarkttoets dus (artikel 9 lid 2 voorstel). Voor hooggeschoolden hanteert Nederland al langer geen arbeidsmarkttoets, zoals bij kennismigranten en concernoverplaatsingen,

tegen deze bepaling geprotesteerd. Als er inderdaad landen zijn die gedurende de eerste twee jaar van het verblijf van de hooggeschoolde derdelander een arbeidsmarkttoets toepassen, iets wat de richtlijn dus mogelijk maakt, dan is daarmee een groot verschil tussen de toelating in verschillende lidstaten geboren. Reden voor de Europese Commissie om de arbeidsmarkttoets toch te handhaven, was gelegen in een Raadsresolutie uit 1994 over het beginsel van voorrang voor Unieburgers.²⁷ Deze verwijzing is opmerkelijk, omdat in 1994 een heel ander uitgangspunt werd gehanteerd, dat luidde:

"While acknowledging the contribution of migrant workers to the economic development of their respective host countries, the Council notes that at present no Member State is pursuing an active immigration policy, which is why temporary admission for employment may be considered only in exceptional circumstances."

Het lijkt ons dat dit uitgangspunt inmiddels is verlaten. Wat waarschijnlijk ook meespeelde bij het handhaven van de arbeidsmarkttoets was dat zonder zo'n arbeidsmarkttoets de oude lidstaten in feite werknemers uit de nieuwe lidstaten die nog geen vrije toegang hebben tot hun arbeidsmarkt zouden achterstellen ten opzichte van derdelanders. In Nederland zou het dan gaan om achterstelling van werknemers uit de nieuwe lidstaten Bulgarije en Roemenië. Zij mogen immers geen gebruik maken van de Blue Card richtlijn omdat die alleen voor derdelanders geldt²⁸, maar zij mogen de Nederlandse arbeidsmarkt ook nog niet betreden zonder arbeidsmarkttoets, terwijl een Chinees of Amerikaan dat nu dus wel kan. Van de nieuwe lidstaten kwam er dan ook protest, zodat de arbeidsmarkttoets – zij het facultatief – bleef, aangevuld met de bepaling over de voorrang voor werknemers uit de nieuwe lidstaten. Overigens staat er ook zo'n voorrangregeling in artikel 8, eerste lid Besluit nr. 1/80 van de Associatieraad EEG-Turkije. Die regeling houdt in dat de lidstaten zullen trachten voorrang te verlenen aan Turkse werknemers voordat zij na een arbeidsmarkttoets een derdelander toelaten.²⁹ Wij hebben de indruk dat de richtlijn op dit punt in strijd is met de gedachte van het Associatiebesluit.

Nederland was niet overtuigd dat de richtlijn zou bijdragen aan snelle en eenvoudige procedures. Een verlengingsprocedure na twee jaar (artikel 8 lid 2 voorstel) werd door Nederland als extra administratieve last gezien die het doel van de richt-

21 In paragraaf B15/3 Vc2000 (ve11001800) zijn deze groepen uitgezonderd van de kennismigrantenregeling.

22 Het besluit hiertoe was eind juli 2008 genomen: Doc. nr. 1230/08 van 1 augustus 2008, p. 9.

23 Art. 3.32 Vb 2000.

24 *Outcome of Proceedings* van 28 februari 2008 doc. nr. 6051/08, p. 3. Dit voorstel werd overgenomen door het Franse voorzitterschap, zo blijkt uit het gewijzigde voorstel, artikel 4 lid 4 van 18 juni 2008, doc. nr. 10393/08. Zie ook: TK 2008-2009, 31924 V, nr. 8, p. 24, EK 35-1537, 6 juli 2010.

25 Zo blijkt uit de *Note from the Presidency* van 7 juli 2008, p. 3. Deze consequentie wordt uitgebreid besproken door H. Oosterom-Staples, 2008, p. 130.

26 Zie ook T. de Lange, 'Staat, markt en migrant. De regulering van arbeidsmigratie naar Nederland 1945-2007', BJU Den Haag: 2007, hoofdstuk 6 gaat over arbeidsmigratie in Nederlands belang.

27 PbEU 1996, C 274.

28 Art. 2(a) 2009/50/EG, ve09001148.

29 Art. 8 lid 1 besluit 1/80, ve06000251; Zie ook T. de Lange, Staat, Markt en Migrant. De regulering van arbeidsmigratie naar Nederland 1945-2007, Den Haag: BJU 2007, p. 184.

lijn – Europa aantrekkelijk maken – ondermijnde. Nederland stelde voor de geldigheidsduur van de verblijfsvergunning te koppelen aan de lengte van de arbeidsovereenkomst.³⁰ De reden waarom de Commissie voor twee jaar koos was om een controlemoment in te bouwen en om de toegang tot de arbeidsmarkt te faseren.³¹ Gedurende die eerste twee jaar zou namelijk ook een arbeidsmarkttoets nog mogelijk zijn. Tijdens de onderhandelingen eind juli 2008 werden een aantal knopen doorgesloopt. Zo'n fasering via de geldigheidsduur van de vergunning sneuvelde, de lidstaten spraken af de vergunning te verlenen voor ten minste één jaar en maximaal vier jaar.³² De Nederlandse suggestie om er maar meteen vijf jaar van te maken, werd terzijde geschoven door het voorzitterschap omdat zij het wenselijk achtte dat er na vier jaar toch nog een control moment zou zijn voordat de vreemdeling recht kreeg op verblijf als langdurig ingezetene in de zin van Richtlijn 2003/109/EG.³³

Vermeldenswaard is nog dat Nederland een poging heeft gedaan om de Blue Card regeling ook van toepassing te laten zijn op grensarbeiders: hooggeschoolden die met een Blue Card

tegen betaling en waarvoor die werknemer geschikt is.³⁶ Die geschiktheid moet blijken uit hogere beroepskwalificaties die weer moeten blijken uit een getuigschrift van hoger onderwijs waarvoor ten minste een studie van drie jaar is gevolgd.³⁷ Daarnaast is toegevoegd dat hogere beroepskwalificaties ook kunnen blijken uit ten minste vijf jaar relevante beroepservaring, mits de nationale wetgeving dit alternatief mogelijk maakt. Nederland heeft deze facultatieve uitgebreidere definitie van hogere beroepskwalificaties niet geïmplementeerd.³⁸ Dat betekent dat iemand met veel relevante werkervaring maar geen diploma's niet in Nederland als Blue Card houder aan de slag kan maar mogelijk wel in een andere EU lidstaat. In de toelichting bij de implementatie van de richtlijn in het Vb 2000 wordt erkend dat de mogelijkheid om werkervaring mee te laten tellen voor werkgevers voordelen biedt bij de werving en selectie van hooggekwalificeerde arbeidsmigranten. Toch is er niet voor gekozen deze mogelijkheid te implementeren, omdat dit uitvoeringsproblemen zou veroorzaken bij de IND en niet te handhaven zou zijn.³⁹ Dat is opmerkelijk omdat de IND prima uit de voeten lijkt te kunnen met een vergelijk-

Het vraagstuk van de grensarbeid zou worden doorgeschoven naar de onderhandelingen over de Één-procedure richtlijn.

verblijven in een eerste lidstaat, daar ook blijven wonen, maar in een tweede lidstaat gaan werken.³⁴ Je kunt daarbij denken aan een Blue Card houder in België die in Eindhoven wil gaan werken maar in België blijft wonen. Deze lovenswaardige poging van de Nederlandse vertegenwoordiging strandde omdat grensarbeid buiten de reikwijdte van dit voorstel zou liggen, aldus het voorzitterschap. Het vraagstuk van de grensarbeid zou worden doorgeschoven naar de onderhandelingen over de één-procedure richtlijn.³⁵ Dat lijkt ons een onjuiste benadering van een wetgevende taak: de reikwijdte van het voorstel zou niet moeten worden bepaald door van te voren bedachte situaties, maar door de werkelijkheid die regulering behoeft.

3 Definities en toepassingsgebied

De richtlijn gaat uit van minimumharmonisatie en betreft de toelating van derdelanders voor een 'hooggekwalificeerde baan'. Een hooggekwalificeerde baan wordt gedefinieerd als die van een werknemer die bescherming geniet op grond van nationale arbeidswetgeving of rechtspraak, ongeacht de juridische verhouding, voor het verrichten van reële en daadwerkelijke arbeid, voor of onder leiding van iemand anders,

bare beoordeling, namelijk of bepaalde kwalificaties *passend* zijn voor het verrichten van wetenschappelijk onderzoek.⁴⁰ Het verschil in benadering zit waarschijnlijk in de rol van de werkgever: de Wetenschappersrichtlijn kent een referentiesystematiek waarbij meer verantwoordelijkheid bij de vooraf goedgekeurde onderzoeksinstelling kan worden gelegd, een verantwoordelijkheid die de werkgever niet krijgt in de Blue Card richtlijn. Een andere reden waarom beroepservaring is uitgesloten door Nederland is om voetballers en geestelijken te kunnen uitsluiten van de Blue Card.⁴¹ Die zullen over het algemeen wel beroepservaring hebben, maar geen op het vereiste niveau erkende beroepskwalificaties.⁴² De formulering van de richtlijn bepaling duidt erop dat de beroepskwalificaties relevant moeten zijn voor de te verrichten werkzaamheden. Een afgestuurd fysicus kan dus niet in aanmerking komen voor een Blue Card als voetballer.

Het toepassingsgebied van de richtlijn is beperkt tot derdelanders die de verblijfsvergunning voor een hooggekwalificeerde baan aanvragen.⁴³ Vreemdelingen die al zijn toegelaten

30 Doc. nr. 6051/08, p. 10. Herhaald standpunt in Doc. nr. 8249/08 van 8 mei 2008, p. 16.

31 Doc. nr. 6051/08, p. 10.

32 Doc. nr. 12050/08 van 22 juli 2008, p. 9 en de Outcome of Proceedings van de Working Party on Migration and Expulsion van 1 augustus 2008, doc. nr. 12320/08, p. 10.

33 Doc. nr. 12320/08 van 1 augustus 2008, p. 10.

34 Doc. nr. 12320/08 van 1 augustus 2008, p. 4. Geheel tegenovergesteld aan deze nog maar drie jaar geleden bepleitte versoepeling voor grensarbeid is de wijziging van de Vreemdelingen-circulaire per 18 maart 2011 (*Stcr.* 2011, 5302), waarmee derdelanders-familieleden van EU-burgers, die op grond van het EU-recht verblijf hebben in een andere lidstaat dan Nederland, vanaf 1 januari 2011 alleen in Nederland arbeid kunnen verrichten als hun werkgever over een geldige tewerkstellingsvergunning beschikt, tenzij de Wet arbeid vreemdelingen anders bepaalt.

35 Doc. nr. 13009/08 van 15 september 2008, p. 3.

36 Art. 2 (b) Ri 2009/50/EG, ve09001148.

37 Art. 2 (g) & (h) Ri 2009/50/EG, ve09001148.

38 De definitiebepalingen zijn niet omgezet, dus ook deze mogelijkheid niet, zo blijkt uit de transponeringstabel, *Stb.* 2010, 307, p. 208-209, ve10001127 en *Stb.* 2011, 291, ve11001448.

39 *Stb.* 2010, 307, p. 126, ve10001127.

40 Art. 6 lid 2 sub a (ii) Wetenschappersrichtlijn en Werkinstructie 2009/12 van de IND waarin staat dat voor de beoordeling van de vraag of de vreemdeling beschikt over een passend diploma wordt aangesloten bij het oordeel van de onderzoeksinstelling, ve09001084.

41 Zie *Stb.* 2010, 307, p. 125, ve10001127. Voor beroepssporters in het betaald voetbal kan op termijn ook een nulquotum worden ingesteld. Eerder nam de staatssecretaris overigens nog het standpunt in dat voor prostituees, geestelijken en profvoetballers een nulquotum zou gaan gelden; TK 2008-2009, 23490, nr. 523, p. 14.

42 *Stcr.* 2011, nr. 10660, p. 13. Zie daarover ook hiervoor paragraaf 3, ve11001449.

43 Art. 3 Ri 2009/50/EG, ve09001148; art 3.30b, lid 2 Vb 2000 en par. B21/3 Vc2000.

op grond van een andere titel kunnen geen beroep doen op de richtlijn. Uitgesloten zijn Unieburgers of derdelanders die daaraan gelijkwaardig zijn met recht op vrij verkeer, asielgechtigden op grond van Richtlijn 2004/83/EG, tijdelijk beschermde of vreemdelingen in afwachting van zo'n status, vreemdelingen wier uitzetting is opgeschort, wetenschappers, dienstverleners onder bijvoorbeeld het GATS-verdrag, seizoensarbeiders, en op grond van Richtlijn 97/71/EG gedetacheerde werknemers.⁴⁴ Wel kunnen ze overigens een aanvraag voor wijziging van de beperking van hun verblijfsvergunning naar een Blue Card indienen. Die afgrenzing past goed in het Nederlandse systeem dat je maar op één grond verblijf kan hebben en niet tegelijk houder kan zijn van een Blue Card verblijfsvergunning en bijvoorbeeld een verblijfsvergunning als wetenschapper of kennismigrant. Hiervoor is al naar voren gekomen dat op Nederlands aandrigen de nationale kennismigrantenregeling naast de Blue Card verblijfsvergunning kan blijven bestaan.⁴⁵

4 Verrijking, weigering en verlies van de Blue Card

4.1 Verrijking

De toelatingscriteria voor de Blue Card zijn geregeld in artikel 5 van de richtlijn en geïmplementeerd in artikel 3.30b Vb 2000. In de toelichting bij dit artikel wordt opgemerkt dat het imperatief is geformuleerd en dus dwingend voorschrijft dat een verblijfsvergunning moet worden verleend indien aan alle

kel 3.30b, eerste Vb 2000 volgt dat de aanvrager van de Europese blauwe kaart, of van de mvv voor dat verblijfsdoel, dient te beschikken over een geldige arbeidsovereenkomst of een bindend aanbod van een hooggekwalificeerde baan, voor de duur van ten minste één jaar,⁵⁰ waarmee tenminste een bruto jaarsalaris wordt verdiend als bedoeld in artikel 1i Buwav. Uit artikel 1i, eerste lid aanhef en onder b, Buwav volgt dat het gaat om een vast bruto jaarloon van 60.000 euro. Het was toegestaan om een hogere salarisdrempel vast te stellen.⁵¹ Nederland heeft hier niet voor gekozen. Dit salaris moet worden verdiend bij één en dezelfde werkgever. Ingevolge artikel 1i, tweede lid, Buwav wordt deze salarisdrempel met ingang van 1 januari van elk kalenderjaar herzien door de Minister van SZW. Dit is thans ook het geval bij de kennismigrantenregeling. In artikel 1i, eerste lid, aanhef Buwav is tevens neergelegd dat de werkgever die een derdelander in dienst neemt die voldoet aan de criteria neergelegd in voornoemd artikel van de Buwav, niet hoeft te beschikken over een tewerkstellingsvergunning op grond van de Wav.⁵²

Zoals in paragraaf 2 reeds is uiteengezet is het voor lidstaten toegestaan om voor bepaalde banen in beroepen waarin een specifieke behoefte bestaat aan werknemers, de salarisdrempel te verlagen naar tenminste 1,2 maal het gemiddelde bruto jaarsalaris van de desbetreffende lidstaat. Nederland heeft ervoor gekozen om van deze mogelijkheid geen gebruik te maken.

Het gaat om een vast bruto jaarloon van 60.000 euro. Het was toegestaan om een hogere salarisdrempel vast te stellen, maar Nederland heeft daar niet voor gekozen.

voorwaarden wordt voldaan.⁴⁶ Indien wordt voldaan aan de voorwaarden voor afgifte van de Blue Card wordt de aanvrager in het bezit gesteld van een verblijfsvergunning regulier voor bepaalde tijd als bedoeld in artikel 14 Vw 2000 met de aantekening 'Europese blauwe kaart'.⁴⁷ Uit de richtlijn zelf volgt echter niet dat, indien aan alle voorwaarden wordt voldaan, een Blue Card dient te worden afgegeven. Een Blue Card kan immers worden geweigerd indien het vastgestelde quotum voor Blue Cards is behaald of indien een lidstaat er voor heeft gekozen dat eerst op de nationale en Europese arbeidsmarkt dient te worden geworven.⁴⁸ Nederland heeft deze artikelen echter niet geïmplementeerd.⁴⁹ De belangrijkste toelatingscriteria vormen het bruto jaarsalaris en de formele opleidingseisen. Uit arti-

Voor derdelanders die een gereguleerd beroep willen gaan uitoefenen, geldt de aanvullende eis dat zij beschikken over erkenning van de beroepskwalificaties, zoals neergelegd in de Algemene wet erkenning EG-beroepskwalificaties,⁵³ die de implementatie is van richtlijn 2005/36/EG.⁵⁴ Voor niet gereguleerde beroepen geldt de algemene eis dat de derdelander beschikt over de benodigde hogere beroepskwalificaties, zoals bedoeld in artikel 2, onder b van de richtlijn.⁵⁵

44 Art. 3 Ri 2009/50/EG, ve09001148.

45 Art. 3 lid 4 Ri 2009/50/EG, ve09001148.

46 Stb. 2010, 307, p. 125, ve10001127. Artikel 6 van de richtlijn laat toe dat lidstaten een quotum instellen voor het aantal derdelanders dat zij op grond van deze richtlijn toelaten. Nederland heeft ervoor gekozen met een verwijzing naar artikel 6 om aanvragen die verband houden met het verrichten van seksuele diensten en/of seksuele handelingen uit te sluiten van de Blue Card, onder verwijzing naar artikel 3.32 Vb 2000. Dit is neergelegd in paragraaf B21/3 Vc2000, ve11001800.

47 Art. 7 2009/50/EG juncto art. 9 Vw 2000.

48 Art. 8 lid 2 en lid 3 2009/50/EG. Zie ook: Yasin Kerem Gümüş, 'EU Blue Card Scheme: The Right Step in the Right Direction?' EJML 12 (2010), p. 442; Peers, S., Legislative Update: EC Immigration and Asylum Law Attracting and Detering Labour Migration: The Blue Card and Employer Sanctions Directive, in: EJML 11, 2009, p. 394.

49 Zie par. 3 over het toepassingsgebied en de uitsluiting van sekswerk en - indirect - van beroepsvoetballers en geestelijken.

50 Art. 5 lid 1 onder a Ri 2009/50/EG, ve09001148.

51 Hierbij dient nog wel te worden opgemerkt dat punt 10 van de preambule van de richtlijn het volgende voorschrijft: "[d]e lidstaten dienen hun salarisdrempel vast te stellen op basis van de situatie en de organisatie van hun respectieve arbeidsmarkten en hun algemene immigratiebeleid", waardoor de hoogte van de salarisdrempel wel hieraan is gekoppeld.

52 Uit dit artikel volgt dat de werkgever niet over een tewerkstellingsvergunning hoeft te beschikken voor een vreemdeling die houder is van de Europese blauwe kaart, dan wel over een geldige mvv beschikt voor dit verblijfsdoel. Een werkgever die een vreemdeling tewerkstelt aan wie een mvv is verleend met als doel "kennismigrant", dient wel over een twv te beschikken indien hij deze vreemdeling arbeid laat verrichten in de zin van artikel 1 Wav. Op grond van artikel 8 van de Beleidsregels boeteoplegging Wet arbeid vreemdelingen 2010 kan de Arbeidsinspectie de betreffende werkgever een Wav-boete opleggen van €1.500 indien wel een mvv is verleend, maar nog geen beslissing is genomen op de aanvraag verblijfsvergunning met als doel "kennismigrant". Een bestuurlijke boete kan gelet op dit artikel niet worden opgelegd in een soortgelijke situatie waar een mvv met als doel "Europese blauwe kaart" is afgegeven.

53 Stb. 2007, 530, ve07002379.

54 Richtlijn 2005/36/EG van het Europees Parlement en de Raad van 7 september 2005 betreffende de erkenning van beroepskwalificaties, PB L 255/22, ve07002387.

55 Zie over diploma's ook: WBV 2011/7, ve11001449, Stcrt. 2011, nr. 10660 van 17 juni 2011, Vc 2000 B21/4.4, ve11001800.

De Blue Card wordt slechts afgegeven als de aanvrager geen gevaar voor de openbare orde vormt, zoals bedoeld in artikel 3.77 en 3.78 Vb 2000, of de nationale veiligheid. In de toelichting wordt nog opgemerkt dat onder gevaar voor de openbare orde mede wordt begrepen een gevaar voor de volksgezondheid.⁵⁶ Dit staat opgenomen in artikel 3.30, eerste lid onder f, Vb 2000 en vormt de implementatie van artikel 5, eerste lid onder f van de richtlijn. Hierbij kan de vraag worden gesteld of het Nederlandse openbare orde criterium wel een correcte implementatie vormt van het openbare orde begrip in deze en andere richtlijnen.⁵⁷

De behandeltijd van de aanvraag van de verblijfsvergunning mag maximaal 90 dagen zijn. Deze termijn mag niet worden verlengd.⁵⁸ Voor mvv-plichtige derdelanders blijft het mvv-vereiste gelden. De beslistermijn voor de mvv-aanvraag valt niet binnen deze termijn van 90 dagen. Voor de beslissing op de mvv wordt verwezen naar het algemene beleid inzake mvv-aanvragen, waarin is opgenomen dat geen wettelijke beslistermijn geldt.⁵⁹ Overigens bestaat er geen vrijstelling van het paspoortvereiste voor staatlozen die een Blue Card aanvragen.⁶⁰ Artikel 5, eerste lid onder e van de richtlijn schrijft voor dat de aanvrager beschikt over een ziektekostenverzekering of dat hij een dergelijke verzekering heeft aangevraagd. Dit vereiste is niet als toelatingsvereiste teruggekomen in de Nederlandse wetgeving, zoals overigens ook het geval is bij andere reguliere aanvragen, maar het hebben van een ziektekostenverzekering geldt als voorschrift verbonden aan de verblijfsvergunning.⁶¹

4.2. Weigeringsgronden

In artikel 8 van de richtlijn zijn de weigeringsgronden neergelegd. De implementatie van de weigeringsgronden heeft ook zijn neerslag gevonden in artikel 3.30b Vb 2000. Artikel 8, eerste lid van de richtlijn schrijft voor dat de aanvraag wordt afgewezen indien de overgelegde documenten op frauduleuze wijze zijn verkregen, vervalst of veranderd zijn. Dit artikel is niet specifiek geïmplementeerd in het Vb 2000 en hoefde als zodanig ook niet specifiek te worden geïmplementeerd. Artikel 18, eerste lid onder c, Vw 2000 stelt al de eis dat een aanvraag, zoals bedoeld in artikel 14 Vw 2000, kan worden afgewezen indien er onjuiste gegevens zijn verstrekt. Ook de andere afwijzingsgronden genoemd in artikel 18 Vw 2000 zijn hier van toepassing.⁶² Op grond van artikel 19 Vw 2000 juncto artikel 18 Vw 2000 kan een verblijfsvergunning dus ook op deze grond worden ingetrokken.

Artikel 3.30b, eerste lid onder b, Vb 2000 schrijft voor dat een Blue Card wordt geweigerd indien de aanvrager arbeid gaat verrichten voor een werkgever aan wie in de periode van maxi-

maal vijf jaar direct voorafgaande aan de aanvraag een sanctie is opgelegd vanwege overtreding van de Wav of wegens het niet of onvoldoende afdragen van de vereiste premies voor werknemers- of volksverzekeringen en loonbelastingen. De IND controleert het voorgaande bij de Arbeidsinspectie en Belastingdienst.⁶³ Dit artikel implementeert artikel 8, vijfde lid van de richtlijn. Artikel 8, vijfde lid van de richtlijn is echter niet imperatief geformuleerd. De richtlijn staat toe dat een lidstaat een aanvraag mag afwijzen indien tegen de werkgever naar nationaal recht een sanctie is uitgesproken voor zwart werk en/of illegale tewerkstelling. De periode van vijf jaren voorafgaand aan de aanvraag staat niet genoemd in de richtlijn. Het is de vraag of deze periode van vijf jaren en de imperatieve formulering die dus geen ruimte laat voor een belangenafweging niet onevenredig is, aangezien deze periode van vijf jaren het nuttig effect van de richtlijn kan ondermijnen. De richtlijn heeft immers ten doel om de EU de meest concurrerende kenniseconomie ter wereld te laten worden, waarbij legale migratie wordt beschouwd als een belangrijke factor bij het versterken van de kenniseconomie in Europa en het bevorderen van de economische ontwikkeling. De richtlijn moet ertoe bijdragen dat de EU wereldwijd aantrekkelijker wordt voor hoogopgeleide werknemers.⁶⁴ De termijn van vijf jaren kan een remmende werking hebben op het aantrekken van deze hoogopgeleide arbeidsmigranten. Immers, zou een bedrijf als Shell één maal zijn beboet op grond van de Wav omdat een onder-onderaanemer zich schuldig heeft gemaakt aan illegale tewerkstelling, dan kan Shell vijf jaar lang geen gebruik maken van deze regeling. De minister verwijst in de toelichting ter rechtvaardiging van deze termijn van vijf jaren naar artikel 5, zesde lid van de Wetenschappersrichtlijn en de wet Modern migratiebeleid waar deze termijn van vijf jaren ook geldt.⁶⁵ Ingevolge dit artikel kunnen de lidstaten de erkenning van een onderzoeksinstelling weigeren of niet-verlengen, als sprake is van fraude. De onderzoeksinstelling kan voor een *maximale* periode van vijf jaar uitgesloten worden van erkenning. De duur van zo'n uitsluiting zal in Nederland per geval worden bezien.⁶⁶ Gezien de facultatieve formulering van de Wetenschappersrichtlijn is de verwijzing hiernaar als rechtvaardiging van de imperatieve termijn bij de implementatie van de Blue Card richtlijn niet sterk. In de toelichting bij WBV 2011/7 is op dit punt de verwijzing naar de Wetenschappersrichtlijn ook niet meer teruggekomen en wordt enkel nog gerefereerd aan de periode van vijf jaren die ook gaat gelden in het kader van de wet Momi. De verwijzing naar de Wet Momi vinden wij ook niet sterk: het betreft een verwijzing naar nationale wetgeving en die kan niet dienen als rechtvaardiging voor een termijn die mogelijk het nuttig effect van de richtlijn beperkt. Opgemerkt wordt nog dat in de toelichting staat vermeld dat de termijn van vijf jaren een maximum termijn bedraagt en dat in het Vv 2000 nadere regels kunnen worden gesteld omtrent de gevallen waarin een kortere termijn volstaat.⁶⁷ Er zijn tot op heden geen nadere regels bekend gemaakt.

56 Stb. 2010, 307, p. 128, ve10001127.

57 Zie de annotatie van Groenendijk bij Rb. Den Haag zp. Breda 14 maart 2007, JV 2007/405. Zie ook D.P.L.M. van Dam, 'Openbare orde-voorbehouden in het vrij verkeer van personen' *Migrantentrecht* 2009-5, ve09000793.

58 Art. 11 lid 1 2009/50/EG (ve09001148) en neergelegd in paragraaf B21/2.2 Vc2000, ve11001800.

59 Paragraaf B21/2.1 juncto paragraaf B1/1.1 Vc2000. In punt 12 van de preambule staat opgenomen dat de termijn voor het behandelen van de aanvraag voor de Blue Card niet de tijd mag beslaan die nodig is voor de afgifte van een visum, ve11001800.

60 Artikel 3.30b eerste lid onder d Vb 2000 (paspoortvereiste); Paragraaf B21/4.5 Vc2000, ve11001800.

61 Art. 3.7 lid 1(c) Vb 2000.

62 Paragraaf B21/9 Vc2000 ve11001800.

63 Paragraaf B21/4.3 Vc2000, ve11001800.

64 Punten 3, 4 en 7 van de Preambule.

65 Stb. 2010, 307, p. 127, ve10001127.

66 Art. 5 lid 6 Wetenschappersrichtlijn 2005/71/EG (ve07001355) is omgezet in artikel 3.56a Vb 2000 en uitgewerkt in artikel 3.18c lid 5 en 6 Vv 2000.

67 Stb. 2010, 307, p. 127, ve10001127.

In artikel 6 van de richtlijn is opgenomen dat een aanvraag 'onontvankelijk' kan zijn als het door een lidstaat vastgestelde quotum derdelanders dat op grond van de richtlijn wordt toegelaten is bereikt. In de transponeringstabel wordt bij dit artikel verwezen naar artikel 3.32 Vb 2000, waarin staat dat geen verblijfsvergunning wordt verleend voor sekswerk.⁶⁸

Tot slot staat de richtlijn toe dat een aanvraag kan worden afgewezen op grond van het ethisch wervingsbeleid.⁶⁹ Nederland heeft ervoor gekozen om dit artikel niet te implementeren, 'aangezien het nationale beleid daar niet in voorziet', aldus de toelichting bij de implementatie.⁷⁰ Dat er geen nationaal beleid is kan uiteraard niet redengevend zijn om af te zien van implementatie van Europese normen. In een brief aan de Tweede Kamer over Internationale migratie en ontwikkeling meldde Albayrak in 2009 dat Nederland nauwelijks een brain drain veroorzaakt door kennismigratie.⁷¹ Dat was ons inziens een beter argument geweest ter onderbouwing van de keuze om niets op te nemen over zo'n ethisch wervingsbeleid.

4.3. Verlenging en intrekking

Het niet verlengen van de Blue Card en de intrekking ervan staan in artikel 9 van de richtlijn. Het weigeren van een verlengingsaanvraag is geregeld in artikel 3.89b Vb 2000 en de intrekking is neergelegd in artikel 3.91c Vb 2000. Artikel 3.89b Vb 2000 bepaalt dat indien niet aan de voorwaarden voor de verlening, zoals gesteld in artikel 3.30b Vb 2000 en met uitzondering van het mvv-vereiste, wordt voldaan, de verblijfsvergunning niet wordt verlengd. Ook wordt de verblijfsvergunning niet verlengd indien de houder inmiddels werkloos is geworden.

Ingevolge de richtlijn is werkloosheid op zich geen reden om de blauwe kaart in te trekken. De verblijfsvergunning kan wel worden ingetrokken bij een werkloosheid die langer dan drie maanden heeft geduurd en de vreemdeling tijdens de geldig-

deze informatieplicht wordt echter niet gesanctioneerd met intrekking van de verblijfsvergunning als de houder van de Blue Card nog steeds voldoet aan de voorwaarden. De intrekking wordt namelijk als een onevenredige sanctie beschouwd. Volstaan kan worden met een waarschuwing of – na invoering van een wettelijke grondslag daartoe – met het opleggen van een bestuurlijke boete.⁷⁶

5 Verbljfsrechten

5.1. Geldigheidsduur verblijfsvergunning

Zoals hiervoor al is besproken was de geldigheidsduur van de vergunning een punt van discussie bij de totstandkoming van deze richtlijn. Nederland heeft gekozen voor verlening van de Blue Card verblijfsvergunning voor de maximale termijn van vier jaar of met een geldigheidsduur tot drie maanden na afloop van de arbeidsovereenkomst.⁷⁷

5.2. Europese intra-mobiliteit

Na achttien maanden verblijf in de eerste lidstaat kan de houder van de Blue Card (en kunnen eventuele gezinsleden) migreren naar een tweede EU lidstaat onder de voorwaarden zoals neergelegd in de richtlijn. De richtlijn gaat wat dit punt betreft minder ver dan Nederland had gehoopt. Nederland is voorstander van een Europese Blauwe Kaart 'Plus' die recht geeft op vrij verkeer van deze kaarthouders tussen de landen die deelnemen aan de Europese Blauwe Kaart 'Plus'.⁷⁸ Zover is het dus nog niet.

Om een aanvraag in de tweede lidstaat in te kunnen dienen, hoeft de Blue Card houder alleen niet in het bezit te zijn van een visum. Binnen één maand na binnenkomst in de tweede lidstaat dient de aanvraag te worden ingediend. De aanvraag kan ook worden ingediend indien de vreemdeling nog verblijft in de eerste lidstaat. De tweede lidstaat toetst opnieuw of aan de voorwaarden voor afgifte van een Blue Card wordt voldaan.

Als bijvoorbeeld Shell één maal zou zijn beboet omdat een onder-onderaannemer zich schuldig heeft gemaakt aan illegale tewerkstelling, dan kan Shell vijf jaar lang geen gebruik maken van de Blue Card regeling.

heidsduur van zijn verblijfsvergunning eerder werkloos is geweest.⁷² Indien de vreemdeling werkloos is geworden of gaat worden, dient hij de Minister te informeren over zijn werkloosheid.⁷³ Indien hij voornemens is om een arbeidsovereenkomst af te sluiten met een andere werkgever dient hij de Minister hiervan vooraf in kennis te stellen.⁷⁴ De informatieplicht geldt voor de vreemdeling die nog geen drie jaar houder is van de Blue Card die door Nederland is afgegeven.⁷⁵ Niet naleving van

Daarbij geldt dat de tweede lidstaat zijn eigen salarisdrempel hanteert, van tenminste anderhalf maal het gemiddelde bruto jaarsalaris in deze lidstaat.⁷⁹ Dit kan ook hoger zijn dan de in Nederland gehanteerde 60.000 euro. In de richtlijn is niet geregeld dat een diploma dat reeds door de eerste lidstaat is gewaardeerd en erkend ook in die tweede lidstaat dient te worden erkend. De tweede lidstaat kan hiervoor weer zijn eigen nationale procedure laten gelden. Als de tweede lidstaat een quotum heeft ingesteld voor het aantal Blue Card verblijfsver-

68 In par. 3 beschrijven we hoe enige andere beroepen zijn uitgezonderd.

69 Art. 8, vierde lid Ri 2009/50/EG, ve09001148.

70 Stb. 2010, 307, p. 129, ve10001127.

71 TK 2008-2009, 30573, nr. 34. (brief van 9 april 2009). De daar genoemde cijfers laten zien dat uit ontwikkelingslanden zelden meer dan 10 kennismigranten worden aangetrokken. Brain drain in de zorgsector staat in die notitie centraal, en ook in die sector lijkt weinig sprake van grootschalige werving door Nederlandse zorginstellingen met brain drain tot gevolg.

72 Art. 13 lid 1 Ri 2009/50/EG, ve09001148; art. 3.30b, derde lid Vb 2000.

73 Art. 13 lid 4 Ri 2009/50/EG, ve09001148.

74 Art. 12 lid 2 Ri 2009/50/EG, ve09001148; art. 4.43, tweede lid Vb 2000.

75 Artikel 12 lid 2 Ri 2009/50/EG bepaalt dat voorafgaande schriftelijke toestemming nodig is van de bevoegde autoriteit in de lidstaat van verblijf in de eerste

twee jaar van verblijf indien de Blue Card houder wenst te veranderen van werkgever. Op grond van artikel 4 lid 2(b) 2009/50/EG staat het de lidstaten vrij staat om op dit punt ten gunste af te wijken. Nederland heeft dat gedaan door dit vereiste te implementeren als een informatieverplichting.

76 Stb. 2010, 307 p. 173.

77 Art. 7 lid 22009/50/EG, ve09001148; art. 3.59c, eerste lid Vb 2000.

78 TK 2009-2010, 32 317, nr. 2, p. 4; TK 2007-2008, 22 112, nr. 663, p. 6.

79 Voor een overzicht van de implementatie in de lidstaten zie: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:72009L0050:EN:NOT>. Op 1 augustus 2011 hadden van de 24 deelnemende lidstaten (VK, Ierland en Denemarken doen niet mee) tien lidstaten de richtlijn geïmplementeerd. Duitsland, Frankrijk en Italië zaten daar bijvoorbeeld nog niet bij.

gunningen dat kan worden afgegeven, dan kan de aanvraag wegens het bereiken van het quotum worden afgewezen. Als lidstaten wel zo'n quotum instellen voor Blue Card verblijfsvergunningen maar niet voor hun nationale hoogopgeleide arbeidsmigrantenregeling, is dat mogelijk in strijd met de richtlijn omdat het de werking ervan ondermijnt en de werkgever geen keuze wordt gelaten tussen beide regelingen.⁸⁰

De vreemdeling met een Blue Card die is afgegeven door een andere lidstaat kan na 18 maanden verblijf aldaar in Nederland een aanvraag indienen voor een Blue Card.⁸¹ Dit dient zo spoedig mogelijk, uiterlijk binnen één maand, te gebeuren.⁸² Nederland hanteert dan dezelfde inkomensnorm als bij eerste toelating, maar een tweede lidstaat kan er ook voor kiezen om een gunstiger bepaling op te nemen, dus een lagere inkomensgrens hanteren.⁸³ Indien de aanvraag wordt afgewezen dient Nederland de eerste lidstaat schriftelijk in kennis te stellen van deze beslissing.⁸⁴

Het is onze inschatting dat de arbeidsmobiliteit van Blue Card houders tussen de verschillende lidstaten niet direct een grote

beroepskwalificaties en opleiding.⁸⁵ In artikel 16 van de voorgestelde richtlijn is de intra-E mobiliteit geregeld. Nederland wil zich bij de onderhandelingen over deze richtlijn met name hard maken voor de rechten op intra-EU mobiliteit en wenst dat een salariscriterium als alternatieve voorwaarde naast het opleidingsniveau en de functie in de richtlijn zal worden opgenomen.⁸⁶ De voorgestelde intra-EU mobiliteit van hoogopgeleide werknemers van multinationals gaat verder dan die van de Blue Card omdat voor werkzaamheden die een dergelijke werknemer in een tweede lidstaat gaat verrichten en die niet langer duren dan 12 maanden, de tweede lidstaat niet opnieuw een verblijfsvergunning (een uiteraard ook geen tewerkstellingsvergunning) hoeft af te geven. Voor deze groep van werknemers, aan wie de eerste lidstaat een verblijfsvergunning afgeeft op grond van deze richtlijn, zal het mogelijk zijn om op basis daarvan voor andere vestigingen van de multinational in andere lidstaten én in gebouwen van klanten van de multinational te werken, zonder dat de eis van een verblijfsvergunning in de tweede lidstaat kan worden gesteld. In de tweede lidstaat

Nederland heeft gekozen voor verlening van de Blue Card verblijfsvergunning voor de maximale termijn van vier jaar of met een geldigheidsduur tot drie maanden na afloop van de arbeidsovereenkomst.

vucht gaat nemen. Daarvoor zijn de procedures voor verblijf in een tweede lidstaat waarschijnlijk nog te omslachtig en de voorwaarden nog te weinig geharmoniseerd. Het is jammer als inderdaad blijkt dat die intra-Europese mobiliteit niet van de grond komt; het creëren van ruimte daarvoor is juist de toegevoegde waarde van Europese regelgeving op het terrein van arbeidsmigratie.

5.3. Intra-concern mobiliteit

Het is onze inschatting dat voor multinationals van buiten de EU, met meerdere vestigingen in de Unie, de voorgestelde Concernrichtlijn veel meer mogelijkheden zal bieden dan de Blue Card richtlijn.⁸⁵ Het oordeel van Nederland over het voorstel is positief.⁸⁶ Om deze mogelijkheden te illustreren geven we hier een beknopt overzicht van die voorgestelde Concernrichtlijn. Deze richtlijn moet het mogelijk maken dat leidinggevendenden, specialisten of afgestudeerde stagiairs die tenminste 12 maanden werkzaam zijn voor een vestiging van een multinational buiten de EU, tijdelijk bij één van haar vestigingen binnen de EU kan worden gedetacheerd.⁸⁷ De te verwerven verblijfsstatus is wel een tijdelijke: de verblijfsvergunning kan voor maximaal 3 jaar worden verleend voor leidinggevendenden en specialisten en voor maximaal 1 jaar voor afgestudeerde stagiairs (management trainees).⁸⁸ Getoetst wordt onder andere op

hoeft slechts een vergunning te worden aangevraagd, waarbij de documenten moeten worden ingediend die zijn ingediend bij de aanvraag in de eerste lidstaat, alsmede een document waarin is opgesomd voor welke vestigingen van de multinational de betrokken werknemer mag werken.⁸⁹ Indien de overplaatsing langer dan 12 maanden zal duren, kan de tweede lidstaat verlangen dat een nieuwe aanvraag op grond van deze richtlijn wordt ingediend. Daarbij kan de lidstaat niet eisen dat de werknemer het grondgebied moet verlaten om een visum of verblijfsvergunning aan te vragen.⁹⁰ De richtlijn verlangt wel dat de multinational garandeert dat de derdelander weer uit de EU vertrekt, althans dat er werk voor hem is bij de multinational buiten de EU. Zo'n baangarantie is er niet voor de Blue Card houders, waardoor het begrijpelijker is dat de lidstaten ze niet 'ongezien' willen ontvangen.⁹¹ De onderhandelingen met het Europees Parlement over de Concernrichtlijn moeten nog van start gaan en het voorstel staat voor het najaar 2011 op de agenda van de Raad.⁹⁴

5.4. Afwijkingen van de langdurig ingezetene richtlijn

Mede met het oog op het stimuleren van circulaire migratie en de idee dat deze hooggekwalificeerde arbeidsmigranten

80 Peers 2009, p. 392.

81 Art. 3.30b lid 3 Vb 2000.

82 Art. 18 lid 1 2009/50/EG, ve09001148.

83 Art. 4 lid 2(a)2009/50/EG, ve09001148.

84 Art. 18, vierde lid richtlijn juncto artikel 3.103a, vierde lid Vb 2000.

85 In oktober 2010 waren er in Nederland 3000, in Duitsland 4500 en in Frankrijk

1000 intra company transferees, EK 2010-2011, 32594, A. p. 2.

86 EK 2010-2011, 32594, A. p. 3 en TK 2009-2010, 22112, nr. 1059.

87 COM(2010) 378, artikel 5.

88 Idem, art. 11, lid 2.

89 Idem, art. 5, lid 1(d).

90 TK 2009-2010, 22112, nr. 1059, p. 1 en 6.

91 COM(2010) 378, artikel 16, eerste lid. In de toelichting bij artikel 16 staat niet dat een 'aanvraag' in de tweede lidstaat moet worden ingediend, maar dat de tweede lidstaat 'in kennis [moet] worden gesteld van de belangrijkste voorwaarden die aan deze mobiliteit zijn verbonden'.

92 Idem, art. 16 lid 2.

93 COM(2010) 378. Art. 5, lid 2 sub b. Zie over verschillen tussen tijdelijke en niet-tijdelijke statussen: T. de Lange en S. van Walsum, 'Institutionalizing Temporary Labour Migration in Europe: Creating an 'in between' Migration Status' in: *Liberating Temporariness*, McGill-Queens Press, nog te verschijnen.

94 Zie al wel: Interinstitutional File 2010/0209 (COD) en de *Outcome of Proceedings* van 11 mei 2011.

moeten worden uitgenodigd om bij te dragen aan het kennisniveau in hun land van herkomst is op een paar punten afgeveken van de langdurig ingezetenen richtlijn. En hoewel de richtlijn niet zover gaat dat de Europese arbeidsmarkt openligt voor een eenmaal toegelaten Blue Cardhouder, wordt zoals we hiervoor hebben gezien, diens mobiliteit binnen Europa ook gefaciliteerd.⁹⁵ In het verlengde hiervan kan het verblijf met

voormalig Blue Card houder de EU verlaat. Het probleem speelt overigens pas over minstens vijf jaar, omdat dan pas vreemdelingen deze vorm van langdurig ingezetenschap kunnen verkrijgen. Eenmaal in het bezit van die status kunnen deze arbeidsmigranten van de grotere intracommunautaire bewegingsmogelijkheden gebruik maken die de langdurig ingezetene richtlijn biedt. Deze richtlijn kent immers geen quotumre-

Het is onze inschatting dat de arbeidsmobiliteit van Blue Card houders tussen de verschillende lidstaten niet direct een grote vlucht gaat nemen.

een Blue Card verblijfsvergunning in verschillende lidstaten bij elkaar opgeteld worden om de vijf jaar legaal verblijf van artikel 16 van de langdurig ingezetene richtlijn te halen.⁹⁶ De Blue Card richtlijn maakt het dus makkelijker om onder Richtlijn 2003/109/EG te vallen. Voorwaarde is dat pas na 18 maanden verblijf in de eerste lidstaat naar een andere lidstaat wordt verhuisd en dat bij het aanvragen van de langdurig ingezetene status de vreemdeling al twee jaar legaal verblijft in het land waar hij die status aanvraagt. Als de vreemdeling na die eerste 18 maanden elk jaar ergens anders gaat wonen, komt hij na vijf jaar dus niet in aanmerking voor de langdurig ingezetene status. Wat ook ruimer is voor de Blue Card houders, is de mogelijkheid van verblijf buiten de EU gedurende de vijf jaar waarin ze rechten opbouwen voor de langdurig ingezetene status. Op grond van Richtlijn 2003/109/EG artikel 4, derde lid mag men maar zes maanden buiten de EU verblijven, terwijl de Blue Card houder wel twaalf achtereenvolgende maanden en in totaal niet meer dan achttien maanden buiten de EU mag verblijven zonder verlies van zijn aanspraak op verblijf als langdurig ingezetene. Opgemerkt zij dat volgens de Vreemdelingencirculaire de termijn voor het verkrijgen van de status van langdurig ingezetene stopt bij vertrek uit de lidstaat en weer aanvangt bij het verkrijgen van de nieuwe vergunning, maar dit is onjuist.⁹⁷ De termijn van afwezigheid telt wel mee.⁹⁸ Zodra de vreemdeling de verblijfsvergunning als langdurig ingezetene heeft, moet de uitgevende lidstaat daarop vermelden dat betrokkene een voormalig Blue Card houder is.⁹⁹ De voormalige Blue Card houder en zijn of haar familie kunnen maximaal 24 achtereenvolgende maanden het grondgebied van de EU verlaten zonder hun status als langdurig ingezetenen kwijt te raken; deze termijn bedraagt anders twaalf maanden.¹⁰⁰ De lidstaten mogen dit beperken tot gevallen waarin naar het herkomstland wordt gegaan om te werken, te studeren of vrijwilligerswerk te verrichten. Dit is een duidelijke codificatie van circulaire migratie als vorm van 'ontwikkelingshulp'. Nederland heeft in artikel 3.95, zevende lid Vb 2000 opgenomen dat bij ministeriële regeling deze beperking kan worden ingevoerd, maar zo'n ministeriële regeling is er nog niet zodat vooralsnog niet wordt gekeken waarom de langdurig ingezetene en

geling zoals opgenomen in de Blue Card richtlijn. Voorwaarde is dan wel dat de lidstaten geen gebruik maken van de mogelijkheid opgenomen in artikel 14 jo. 21 van Richtlijn 2003/109/EG om als tweede lidstaat van verblijf de toegang tot de nationale arbeidsmarkt aan een arbeidsmarkttoets te onderwerpen, zoals Nederland wel heeft gedaan.¹⁰¹ In artikel 16 van de Blue Card richtlijn is niet opgenomen dat deze arbeidsmarkttoets uit Richtlijn 2003/109/EG niet zou mogen worden gehanteerd jegens oud-Blue Card houders.

6 Gezinsmigratie

Om de EU aantrekkelijk te maken voor hooggekwalificeerde werknemers verplicht de richtlijn de lidstaten om op een aantal punten in positieve zin af te wijken van de Gezinsherenigingsrichtlijn.¹⁰² Zo mogen de lidstaten geen wachttermijn voor gezinsmigratie hanteren, een instrument dat Nederland niet kent.¹⁰³ Ook moeten de gezinsleden direct toegang krijgen tot de arbeidsmarkt¹⁰⁴ en de geldigheidsduur van hun verblijfsvergunning is gekoppeld aan die van de Blue Card houder.¹⁰⁵ De gezinsleden kunnen ook mee naar de tweede lidstaat als de Blue Card houder na 18 maanden van die mogelijkheid gebruik maakt, mits 'het gezin al gevormd was in de eerste lidstaat'.¹⁰⁶ Nederland heeft dit in artikel 3:23b eerste lid onder a Vb 2000 zo geïmplementeerd dat de gezinsleden ook al minstens 18 maanden in de eerste lidstaat moeten hebben gewoond, maar dat halen wij niet uit de tekst van de richtlijn. Ons inziens kunnen gezinsleden die korter dan 18 maanden zijn toegelaten tot de eerste lidstaat ook aanspraak maken op de voordelen genoemd in artikel 19 van de richtlijn, zolang ze maar wel eerst legaal verblijf hadden in de eerste lidstaat.¹⁰⁷ De eventuele overkomst van gezinsleden naar de tweede lidstaat vanuit een land buiten de EU wordt dus niet geregeld door deze richtlijn, maar door de Gezinsherenigingsrichtlijn. Wel gelden de in artikel 15 van de Blue Card richtlijn genoemde afwijkingen van deze richtlijn. Ook moet de tweede lidstaat er voor zorgen dat de gezinsleden bij zo'n verhuizing niet geconfronteerd worden met een verblijfsgat of niet legaal verblijf als de verblijfsvergunning

95 Zie hierover ook A. Farahat, 'We want you! But...' Recruiting Migrants and Encouraging Transnational Migration Through Progressive Inclusion', *European Law Journal* 2009-6, p. 700-718.

96 Art. 16 lid 2 2009/50/EG, ve09001148 ; art. 3.92 lid 3(c) en (d) Vb 2000.

97 Paragraaf B1/7.1.3 Vc2000.

98 Zie ook het commentaar van De Heer en Groenendijk bij art. 4 Ri 2003/109/EG, Den Haag: SDU 2011, p. 386.

99 Art. 17 Ri 2009/50/EG, ve09001148 ; art. 21 lid Vw 2000

100 Art. 9 lid 1 onder c) Ri 2003/109/EG; art. 3.95 lid 1 sub d Vb 2000.

101 Par. 11 van de Bijlage 'Mededeling als bedoeld in artikel 3, tweede lid Wav', bij de Uitvoeringsregels Wav behorende bij het Delegatie- en uitvoeringsbesluit Wav.

102 Preambule 23.

103 Art. 15 lid 7 2009/50/EG, ve09001148 .

104 Art. 2, onder a, ten tweede Buwav. Zie ook art. 3.51 lid 2 onder a Vb 2000.

105 Art. 15 lid 5 2009/50/EG, ve09001148 ; Art 3.59c, lid 2 Vb 2000.

106 Art. 19 2009/50/EG, ve09001148 ; art. 3.23b Vb 2000.

107 In de toelichting bij artikel 3.23b Vb 2000 komt deze termijn van 18 maanden niet terug. Slechts wordt gesproken over de voorwaarde dat het gezin al gevormd is. Stb. 2010, 307, p. 119. In paragraaf B21/5.2 wordt die termijn van 18 maanden wel weer als voorwaarde gesteld.

in de eerste lidstaat is verlopen maar die in de tweede lidstaat nog niet is afgegeven.¹⁰⁸ Tot slot vermelden wij dat de gezinsleden na twee jaar verblijf in Nederland in aanmerking kunnen komen voor de nationale verblijfstitel 'voortgezet verblijf' mits zij wel vijf jaar in de Europese Unie hebben verbleven als gezinslid van degene die op dat moment Blue Card houder is, bijvoorbeeld tijdens diens studie of op grond van een andere verblijfstitel als arbeidsmigrant.¹⁰⁹

7 Gelijke behandeling

De Blue Card houder in Nederland geniet, op grond van artikel 14 van de Richtlijn, het recht op behandeling gelijk aan Nederlanders op het gebied van arbeidsvoorwaarden, zoals salaris en ontslagvoorwaarden en arbeidsomstandigheden, takken van sociale zekerheid zoals beschreven in Verordening 1408/71,¹¹⁰ en de uitkering van inkomensgerelateerde wettelijke pensioenen. Ook voorziet de richtlijn in een gelijk recht op lidmaatschap van een vakbond.¹¹¹ Omdat in het Nederlandse socialezekerheidsrecht geen onderscheid gemaakt wordt op grond van nationaliteit, volstaat Nederland met een algemene verwijzing naar de Algemene wet gelijke behandeling en artikel 1 en 8 van de Grondwet. Verder regelt de richtlijn het recht op gelijke behandeling met betrekking tot onderwijs en beroepsopleiding, erkenning van diploma's en advies en ondersteuning van arbeidsbureaus maar ook op het gebied van huisvesting.¹¹² Lidstaten kunnen de gelijke behandeling beperken ten aanzien van studiebeurzen en huisvestingsprocedures.¹¹³ Van deze laatste mogelijkheid heeft Nederland niet expliciet gebruik ge-

inkomenseis. Marktconformiteit van het salaris is bij besluit van 15 juni 2011 een afwijzingsgrond geworden voor verlening van een verblijfsvergunning als kennismigrant.¹¹⁵ Indien de IND indicaties dan wel vermoedens heeft dat het loon niet marktconform is, zal de beoogde werkgever op verzoek van de IND met stukken inzichtelijk dienen te maken dat het salaris marktconform is. Daarna wordt bij het UWV Werkbedrijf advies gevraagd of een beloning marktconform is.¹¹⁶ Dit advies zal worden gevolgd, aldus de toelichting. Anders dan ingevolge de Blue Card richtlijn, geldt geen opleidingseis om in aanmerking te komen voor een verblijfsvergunning als kennismigrant. De ministers Leers en Kamp hebben hier wel bij stilgestaan maar zagen hier uitdrukkelijk van af. De opleidingseis zou namelijk in de praktijk moeilijk uitvoerbaar zijn.¹¹⁷ De Blue Card stelt de voorwaarde dat de aanvrager over een arbeidsovereenkomst beschikt, dan wel een bindend arbeidsaanbod heeft voor de duur van tenminste één jaar. Om in aanmerking te komen voor een verblijfsvergunning onder de kennismigrantenregeling is dat al mogelijk vanaf drie maanden.

De beslistermijn voor een aanvraag van de Blue Card is maximaal 90 dagen. Deze termijn kan niet worden verlengd. De aanvraag tot het verlenen van de verblijfsvergunning met als doel kennismigrant mag, ingevolge artikel 25 Vw 2000 zes maanden duren.¹¹⁸ In de praktijk duurt een aanvraag voor een mvv of verblijfsvergunning als kennismigrant 2 tot 3 weken. Voor de mvv-aanvraag voor beide vergunningen is de beslistermijn dezelfde; er is geen wettelijke beslistermijn. Het is (nog) niet mogelijk voor bedrijven om bij de EU Blue Card aanvragen ge-

Om de EU aantrekkelijk te maken voor hooggekwalificeerde werknemers verplicht de richtlijn de lidstaten om op een aantal punten in positieve zin af te wijken van de Gezinsherenigingsrichtlijn.

maakt. Wel is in de omzettingstabel verwezen naar een aantal bepalingen uit de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW) en heel algemeen verwezen naar de Wet educatie beroepsonderwijs (WEB). Deze verwijzingen naar bestaande wetgeving maken absoluut niet duidelijk in hoeverre de rechtspositie van de Blue Card houder daadwerkelijk gelijk is aan die van een Nederlander of is beperkt. Zo'n algemene verwijzing naar bestaande wetgeving wordt over het algemeen niet geaccepteerd als correcte implementatie van een richtlijn.

8 De Blue Card en de kennismigrantenregeling: een vergelijking

Tot slot nog een vergelijking met de kennismigrantenregeling. Kort gezegd, stelt de kennismigrantenregeling minder voorwaarden, hanteert een lagere salarisdrempel, en is mogelijk sneller.¹¹⁴ De kennismigrantenregeling stelt alleen een

bruik te maken van de faciliterende Expat Center procedures zodat voorlopig de kennismigrantenregeling waarschijnlijk het snelst een vergunning oplevert.¹¹⁹ Nog een verschil is dat

Roelofs, 'De Kennismigrantenregeling', in: *Migrantenrecht* 2007-4, pp. 136-144, ve07000804.

115 Bij 'Besluit van 15 juni 2011 tot vaststelling van het tijdstip van inwerkingtreding van onderdelen van het Besluit modern migratiebesluit en tot wijziging van het Vreemdelingenbesluit 2000 en het Besluit inburgering in verband met die inwerkingtreding' is artikel 3.30a, eerste lid Vb 2000 in werking getreden waarin dit is geregeld, Stb 2011, 291, ve11001448.

116 Stcrt. 2011, nr. 10662, p. 30. Het UWV Werkbedrijf zal binnen vier weken adviseren. Zie voor de andere voorstellen tot aanscherping van de Kennismigrantenregeling die nog niet in werking zijn getreden: TK 2010-2011, 32144, nr. 5, pp. 11-15, ve11000938.

117 TK 2010-2011, 32144, nr. 5, p. 14-15. Om de volgende door de ministers genoemde redenen is het stellen van de opleidingseis in de praktijk moeilijk uitvoerbaar: "[z]o is het niveau van buitenlandse opleidingen soms moeilijk te relateren aan het Nederlandse systeem. De waardering van diploma's leidt op zijn minst tot een langer beoordelingsproces en hogere administratieve lasten voor bedrijven. Bovendien kan de werkelijke waarde van een diploma dat langer geleden is behaald, aanzienlijk zijn verminderd en is het beschikken over een bepaald diploma nog geen garantie dat de migrant daadwerkelijk over toegevoegde waarde beschikt voor de arbeidsmarkt. Ook kan een arbeidsmigrant op andere manieren waardevolle kennis hebben opgebouwd, bijvoorbeeld door specialistische werkervaring. Daarom is het opleidingsniveau niet a priori bepalend voor de arbeidsproductiviteit en innovativiteit van de migrant. Tot slot kunnen diploma's, zo blijkt in de praktijk, relatief eenvoudig worden vervalst. Het kabinet ziet om bovenstaande redenen af van een opleidingseis als mogelijke maatregel." Zie op het punt van extra administratieve lasten ook: EK 5 juli 2010, 35-1537.

118 Onder Momi wordt deze termijn onder verwijzing naar de EU Blue Card Richtlijn ook gesteld op 90 dagen.

119 Paragraaf B21/2.5 Vc2000.

108 Art. 19 lid 2 Ri 2009/50/EG, ve09001148 ; Art.3.1b Vb 2000.

109 Art.3.51 lid 6 Vb 2000 (Stb. 2011, 291, ve11001448).

110 Per 1 mei 2010 is Vo 1408/71 vervangen door Vo 883/2004 en per 1 januari 2011 door Vo 1231/2010 en ook van toepassing op derdelanders.

111 Art. 14 lid 1 sub a, b e n f Ri 2009/50/EG, ve09001148 .

112 Deze rechten zijn niet specifiek voor de blue card houders geformuleerd, maar er is verwezen naar geldende wetgeving, zie de transponeringstabel in Stb. 2010, 307, p. 209, ve10001127.

113 Art. 14 lid 1 sub c, d e n g en art. 2 Ri 2009/50/EG, ve09001148 .

114 Zie voor een algemeen artikel over de Kennismigrantenregeling: S.H.J.M.

de Blue Card voor maximaal vier jaar wordt verleend terwijl de verblijfsvergunning als kennismigrant voor de duur van vijf jaren kan worden verleend.

Ook de Blue Card houder is, net als de kennismigrant, na drie jaar vrij op de arbeidsmarkt.¹²⁰ Bij wijziging van werkgever ligt op de Blue Card houder de verplichting om de IND te informeren. De kennismigrant heeft deze verplichting niet. Deze informatieplichting ligt bij de werkgever die binnen twee weken nadat de kennismigrant niet meer werkzaam is bij het bedrijf de IND hiervan op de hoogte moet stellen.¹²¹ Gezinsleden van zowel Blue Card houders als kennismigranten zijn vrij op de Nederlandse arbeidsmarkt.¹²² De geldigheidsduur van de verblijfsvergunning van gezinsleden is gekoppeld aan die van de Blue Card houder, terwijl die van gezinsleden van een kennismigrant bij de eerste verblijfsvergunning één jaar is. Dit is een van de weinige punten waarop de Blue Card richtlijn dus een voordeel biedt ten opzichte van de kennismigrantenregeling. Een ander punt in het voordeel van de Blue Card is dat alleen de kennismigrant die niet verwijtbaar werkloos is, een zoekperiode krijgt van drie maanden.¹²³ De richtlijn maakt dit onderscheid naar verwijtbaarheid niet en lijkt in alle gevallen een zoekperiode van drie maanden te geven.¹²⁴ Tot slot biedt de Blue Card richtlijn een voordeel bij voortgezet verblijf. Om in aanmerking te komen voor een verblijfsvergunning voor onbepaalde tijd moet een kennismigrant vijf jaren ononderbroken in het bezit zijn geweest van een geldige verblijfsvergunning. Zoals beschreven in paragraaf 5.3 geldt voor de Blue Card houder een soepeler stelsel.

9 Afsluitend

Uit de vorige alinea volgt al dat de Blue Card richtlijn voor Nederland, zeker naast de bestaande kennismigrantenregeling, niet direct heel veel toevoegt. De voordelen die de richtlijn biedt, raken vooral de verblijfspositie van de vreemdeling. De Blue Card verblijfsvergunning vergroot mogelijk de intra-Europese mobiliteit van de werknemer, biedt de werknemer een interessante mogelijkheid voor circulaire migratie, zowel tijdens de eerste vijf jaar van verblijf als nadien, als langdurig ingezetene. In mindere mate zien wij een voordeel voor werkgevers. Toegegeven, als de Blue Card veel gebruikt wordt en de lidstaten hun voorwaarden voor intra-Europese mobiliteit zoveel mogelijk op elkaar afstemmen, groeit de vijver waarin werkgevers kunnen vissen naar hooggeschoolde werknemers in Europa. De voorgestelde Concernrichtlijn zal, voor multinationals van buiten de EU, echter meer mogelijkheden tot intra-EU-mobiliteit bieden.

¹²⁰ Stb. 2010, 307, 172, ve10001127.

¹²¹ Paragraaf B15/8.3 juncto artikel 9 van de verklaring met betrekking tot toelating tot de kennismigrantenregeling.

¹²² Art. 2(a)(1^a)(2^a) Buwav (Stb. 2010, 307, p. 118, ve10001127).

¹²³ Zie over (verwijtbare) werkloosheid van kennismigranten: A. Camonier, e.a., 'Arbeidsrechtelijke aspecten van ontslag van in Nederland werkende expats', in: JNVR, 2010, nr.2/13, par. 11 en J.A. Kroes, en M. Westerbeek, 'De rechtspositie van expats bij reorganisatie', in: Tijdschrift voor ArbeidsRecht, 2010, afl. 8/9, p. 5.

¹²⁴ In artikel 3.89, tweede lid Vb 2000 juncto paragraaf B21/9.2 Vc2000 is dit onderscheid ook niet teruggekomen.

14 november 2011
WRV-bijeenkomst

SITUATIE IN AFGHANISTAN

Spreker: Martine van Bijlert

Er zal worden gesproken over onder andere de veiligheidssituatie in verschillende provincies, problemen van verschillende sociale groepen, problemen met eerwraak en de positie van vrouwen.

PROBLEMEN BIJ HET VASTSTELLEN VAN DE GEZINSBAND BIJ GEZINSHERENIGING

Spreker: Margrite Kalverboer

Om de gezinsband te kunnen vaststellen wordt door de IND steeds meer gebruik gemaakt van identificerend onderzoek. Regelmatig spelen verklaringen van kinderen hierbij een doorslaggevende rol. Hoe geloofwaardig zijn deze verklaringen, kan een kind van acht jaar adequaat een reis beschrijven? Zijn deze procedures met voldoende waarborgen omkleed?

ACTUELE ONTWIKKELINGEN

Spreker: Sathia Rafi

Bespreking van actuele ontwikkelingen op het gebied van asiel en integratie door het Landelijk Bureau van VluchtelingenWerk Nederland.

ARTIKEL 4:6 AWB VERSUS DE ART. 32-34 VAN DE PROCEDURERICHTLIJN INZAKE HERHAALDE ASIELVERZOEKEN

Spreker: Tineke Strik

Volgens de Afdeling is art 4:6 Awb niet in strijd met de genoemde artikelen uit de Procedurerichtlijn. Dat nationale procedureregels zoals artikel 4:6 Awb op gespannen voet kunnen komen te staan met de refoulementverboden uit internationale verdragen moge duidelijk zijn. Biedt de Procedurerichtlijn toch meer kansen dan de Afdeling vooralsnog toestaat? Tineke Strik zal ingaan op deze problematiek alsmede op andere kwesties ten aanzien van de toepassing van de Procedurerichtlijn.

DE GELOOFWAARDIGHEIDSBEOORDELING BIJ (EXTRA) KWETSBARE ASIELZOEKERS

Spreker: Wil Eikelboom

In de nationale asielprocedure hebben we te maken met de geloofwaardigheidsbeoordeling zoals neergelegd in artikel 31, tweede lid onder a t/m f, alsmede de toets van de positieve overtuigingskracht. Wat nu als de asielzoeker afkomstig is uit een bepaald land, of behoort tot een bepaalde groep waarvoor de situatie extra slecht is en een risico op beschadiging van lijf en leden extra hoog is. Moet dan die situatie in het land van herkomst, dan wel het behoren tot die bepaalde groep, niet als uitgangspunt dienen bij de geloofwaardigheidsbeoordeling, met daarbij een ondergeschikt belang voor de individuele aspecten en de POK toets? De belangrijkste uitspraken van het EHRM en de Afdeling worden op dit punt geanalyseerd.

Locatie en Tijd: Jaarbeurs Utrecht (14:00-20:00).

Aanmelden: Net als de vorige keer dient u zich digitaal aan te melden voor de WRV. U heeft daarvoor een e-mailbericht ontvangen. Tevens bevindt zich een link op Vluchtweb. De inschrijving sluit op 7 november. Voor praktische vragen kunt u zich wenden tot het secretariaat van VluchtelingenWerk Nederland, telefoon (020) 3467200.